

领导力演讲稿分钟 执行力与领导力(大全10篇)

演讲作为人类一种社会实践活动，它必须具备以下几个条件：演讲者、听众、沟通二者的媒介以及时间、环境。那么演讲稿怎么写才恰当呢？以下是我帮大家整理的演讲稿模板范文，欢迎大家借鉴与参考，希望对大家有所帮助。

领导力演讲稿分钟篇一

执行力与领导力这个话题太大了，没办法也没必要面面俱到的谈，这次只切一个截面。开题我想说执行力是个伪命题，但是估计大家第一反应就是驳斥，为了更容易接受，我们论点变为执行力应该是高层具备的能力，基层应具备领导力。

为什么呢？首先说执行力是个懒政的万金油，你会发现越是管不好团队越每天强调执行力，你们要做……、你们怎么做不到……、你们为什么不能拓展一下思路呢，等等。这样的执行力不仅要求你干好本职工作，还要求你能扩展，懂战略，简而言之就是什么都不用管你，你就什么都做的很完美。这样你的leader就可以什么都不做了，他可能也不知道该做什么，每天超级忙，所有问题也都归于执行，“我说了他们没做”、“他们执行力有问题做不到积极主动”。

换个位置思考，一个普通员工怎么才能做到那样的执行力呢？信息对等吗？占位对等吗？利益对等吗？所以我说那是懒政的万金油。

那一个leader不谈执行力了，要谈什么呢？对了，就是要谈领导力，团队的执行最终是看你怎么引导。天天喊是没用的，你做了什么才真的会对团队的每个成员产生影响，你奖励了什么、惩治了什么，就是引导团队向什么方向前进。每一个

人都是渴望提升的，你为他们铺垫了什么，付出了什么，才是维系一个优秀团队的根本。

为啥基层需要领导力，因为每个人的实际工作都是独立进行的，他们非常需要了解如何掌控节奏、如何合理安排任务等等，所有每个员工，我们都应该真诚的培养他们这些能力，团队的每一个人都成长了，团队自然就成长了，所以还的每天喊“你们要做……”、“你们怎么做不到……”、“你们要拓展思路”，但是不能只喊不做。

高层为啥需要执行力呢？因为你光喊没用，大家要高效、大家要创新、大家要团结、大家要.....who care!你做了什么让大家看到才重要。

最后说一下，我更喜欢领导多过管理，因为，管理明显是个流水线的产物，拆开每个字看强调的是“控制、不出界、安分”之类的意思，领导则是带领和引导，更open☐每一个细节都会潜移默化的影响人们的行为，如何定义非常重要。

领导力演讲稿分钟篇二

第一天，当老师问到为什么学习？我想要什么时，我迷茫了，是的，走了这么长时间，都忘了停下来去审视一下自己，我到底想要的是什么？而为什么想要这么长时间而没有实现呢？是我不够优秀，还是我想要的太难得到？那明白后我该从何做起，我又陷入了沉思，让你有时候不能走的太急，在适当的情况下回头看看自己的目标还在吗？别把自己给“丢”了。人有时会受固定想法，固定情绪的影响，从而导致固定行为造成固定结果，而这些总是会把人局限在舒适空间内，无法让你看清外面更大的自由空间，比如人遇到困难就会想着一定不行，从而情绪消极，就想退缩，而最终结果是这件事就半途而废，这样就可以活在舒适空间中，不用承担责任，但

却少了一次自我提升，自我挑战的机会，那么在生活和工作我们还有多少时候是活在舒适空间中呢？而这些舒适空间又能让我们得到些什么？而豁出去了，真的会死吗？所以在遇到困难时我会告诉自己一句话“豁出去了，反正死不了”。之后我看了《共好》这个短片，从松鼠身上我学到了，要找出你工作的价值，并确定目标，找到工作的价值你就能确定目标，并朝着目标前进，所以工作价值就是我们的源动力；从海狸身上我学到了要学会授权，当你相信他授权给他，才能给他创造更大的提升空间；从野雁身上我学到了队员之间，上下级之间要相互鼓励，不要只是得到结果是鼓励，要随时关注过程，并在过程中肯定鼓励对方，给他充足的信心。看了鹰的故事后，我想到了自己，自己不就是那只鹰吗？鹰从出生到成为空中之王，中间经历了很多，而当他四十岁时它要面临一个选择，要么安逸的死去，要么经历150天的历练获得重生，在这150天中，它要磕掉自己的喙，拔掉自己的指甲和羽毛，而在现实中，成长是痛苦的，要改变，要脱胎换骨，但这之后不就可以重生了吗？所以我要做那只重生的鹰。

通过这次培训，感触真的很多，但真的写出来，却是很混乱，我想这是学在脑子里的东西，以后要运用才能发挥价值，说多少，不如用行动去实践，人生最大的学习来自亲身体验，你体验到了，运用到了，那么这将是您一辈子的财富。

领导力演讲稿分钟篇三

manager”□但后者在西方企业中不是一个常见的职位。但中国企业经常同时设立总裁和总经理，如果把总裁翻译成president□总经理就应该翻译成ceo□

president和ceo在西方企业里经常合二为一（尤其是在中小企业当中），即我们所说的“总裁兼首席执行官”，你称呼他president或ceo都无所谓；你也可以在礼仪场合称呼他为president□强调身份和地位），在工作场合称呼他为ceo

□强调执行权和责任)。

一个人到花鸟市场去买鹦鹉，看到一只鹦鹉前标有：这只鹦鹉会两种语言，售价300元。另一只鹦鹉前则标着：这只鹦鹉会四种语言，售价600元。到底该买哪一只呢？这两只鹦鹉都是毛色光鲜，模样可爱。他想啊想啊，一时拿不定主意。

这时，他忽然发现，不远处还有一只鹦鹉，忙走过去。他看到这是一只老掉了牙的鹦鹉，毛色暗淡散乱，精神不振，但奇怪的是，这只鹦鹉的价格标签上竟写着1200元。

于是，他赶紧将老板叫来问：“这只鹦鹉难道会说八种语言？”

店主说不是。

这人就有些不解了：“它又老又丑又没有能力，为什么会值那么多呢？”店主回答道：“因为它能指挥另外两只鹦鹉高效干活，是‘老板’。”鹦鹉老板在语言方面并不如另外两只鹦鹉，但它却可以指挥它们高效工作，这就够了。管理者并不需要样样都行，但一定要具备综合领导能力。

军在攻打太平天国的首都南京时，他都没有亲临前线。但没有站在战争的最前沿并没有影响到曾国藩的威信。湘军将帅，自胡林翼以下，即使与他地位差不多的，都对他毕恭毕敬，或始终尊他为主帅，或把他当做是自己的老师。如才华横溢、心高气傲、成就卓著的李鸿章就一辈子都对曾国藩非常敬崇：“过去我跟过几位大帅，糊糊涂涂，不得要领；现在跟着曾帅，如同有了指南针。”中国诸葛智囊顾问诸葛道熹：毛泽东也是如此，很多将领最爱跟随毛主席，为什么？杰出的领袖有超常的领导能力——就是北斗星、指南针啊。

有多少人试图定义领导力，就有多少关于领导力的解释。被广泛认可的一种说法是：领导力是领导者与追随者之间的关系，

是影响他人的能力。换言之，领导力是一种软权利。

作为一名称职的ceo,我认为至少应具备行为示范力、市场洞察力、人才鉴别力、决策判断力与凝聚团队力等五个方面的素质。其中,凝聚团队力是一个ceo领导素质综合的反映,也是构建和谐领导关系的关键。

任何一个ceo,都不可能在所有方面非常专业。而且专业与否,并不是成为ceo最关键的问题,因为只要能够用好手下的员工就行。在这一点上,人们常拿刘邦、刘备作为ceo的榜样,确实很有道理。

事实上,ceo在某些方面太过专业,并不见得就是好事。因为所有人都是自信的,一旦到了ceo这个层面,就容易由于自信而犯自负的毛病,结果就会弄得下属很难发挥,或者形成一种依赖感,抑或让下属心理不平衡。

因此,在打造团队能力与凝聚力上,这种领导方式显然是弊大于利的。ceo要善于适当地收起自己的专业优势,这是一个细节问题。像罗丹的雕塑,手雕得太传神时,罗丹就会把那只手砍掉,目的是让力量均衡发展。

正确的领导方式尤为关键

ceo需要认识到:你的领导方式将对你自己和企业的管理产生重要的影响。下属最讨厌的就是那种欺上霸下——对股东和外界的势力献媚,对内却极为霸道的ceo。若是始终强硬,对所有的人都是如此,下属还会认为是性格使然,久而久之或许能够理解。若是“两张脸”行事,那必然会招致下属的厌恶。因为ceo的性质跟下属是一样的,也只是打工仔。

家型助手的水平。如果ceo不是只把握最后的决策权,而对整个过程过于专断,不把民主当回事,那么,要做到与中层管理团

队同心同德,根本是不可能的。

所以,为凝聚整个团队的力量,ceo必然要讲究民主,以调动各成员的潜力、工作积极性和热情。但是,切记不能让民主过了头,以至于凡事讲民主而导致企业决策效率低下,或者“打着民主的幌子闹独立”,使团队成为大大小小、利益割据的诸侯,最终导致收拾残局的成本异常巨大。从这个角度来看,民主的同时必须讲究一点集权,尤其要把握最后决策的权力。

如何肯定ceo个性对企业的帮助与贡献?管理团队究竟需要用什么样的领导方式及制度来融合?这两方面总是存在一定矛盾的。《鹰的重生》让我们了解到,个性温和的李东生在这方面必定有其失误之处。至少,这个涉及企业能否健康发展的关键问题,在tcl一直就没有得到较好的解决。

tcl开始多元化与国际化后,这个发展节拍是不是科学合理?有没有考虑到是否具备承受各种风险的能力?面临目前的窘况,李东生必定为常人所无法想象的巨大压力所折磨,而《鹰的重生》只能算给自己舒口气罢了。所以,这其中必然存在关于企业决策度的把握问题,至少,李东升没有把握好tcl发展的最终决策权,没有及时给tcl“降温”。

细节行为决定成败

中国人习惯从细节来看人,尤其是基层的员工。由于与ceo的直接接触极少,所以基层员工会从看到和听到的一些言行细节中,感知和判断一个ceo。因此,一些容易被忽略的细节,同样决定着ceo在构建和谐领导关系上的成败,这并非是危言耸听。

首先,不要轻易承诺。为了招揽优秀的人才,企业必定会满足员工所提出的一些要求,甚至于对未来向员工做出一定的承诺。但ceo需要注意的是:不能轻易地向员工承诺,因为一旦这种承诺无法兑现,员工便会对你的人格产生怀疑,领导力就会逐渐

失去效力,凝聚团队与构建和谐领导关系的愿望,也就化成了泡影。其次,不要人为等级化。ceo的思想与言行举止对所有的员工,都应该具有一致性和平等性。不要嘴上讲着人性化,又人为地将员工划分了等级,搞得各个等级层面所享受的政策和制度不一致。这样的行为不单使ceo的形象与领导力大打折扣,还会给基层的员工造成极大的心理不平衡,严重打消他们工作的积极性。东莞某外资钢铁企业,在其办公楼前为员工备置了10把雨伞。粗一看,觉得很人性化,可仔细一瞧,有6把雨伞贴着“经理级使用”。除此之外,这家企业还施行管理层不打卡的制度。管理层的解释是:企业对他们的自觉自律性提出了更高的要求,而且他们也从未迟到过。

从上面的事例中可以看出,很多矛盾的产生,正是始于这种看似平常的细节。而这种“贵族化”风气,在很多企业都存在。tcl之所以陷入困境,从这个角度来看,就是“诸侯文化”惹的祸。

第三,加强人文关怀。有不少文章评说华为的强权文化不好,但我们要看到,即使如此强硬甚至有点独裁的任正非,在推行军事管理的同时,也推行一整套完善的激励员工的措施。这就在很大程度上,避免了一些冲突的发生。柳传志从内到外都比较温和,处处强调民主的重要性,自己从不扮演恶人的角色,所以,相对就会更容易得到员工的理解和拥护。

ceo领导力的形成是需要一定的时间和过程积累的,在对员工的人文关怀上,ceo不仅需要重视,更要坚持并做出不断的改善。否则,你的领导力就难以得到员工的普遍认可,就不可能得到员工的长期拥护。

本文章源自100%免费学习的平台<http://>

领导力演讲稿分钟篇四

XXXX年X月X日—X月X日我有幸参加了公司组织的中高层领导力的培训，公司给我一个很好的提高自身管理潜力的培训机会，在培训中我能认真学习并深刻理解其中的含义，我的培训学习心得如下。

他主要分三大模块：一是骨干团队领导力概述和的思维方式，二是自我领导，以绝对成长为核心，三是团队领导，以文化落地为核心。这3个方面的资料，对于我来说，这样的课程是十分有实际好处的。它既能够提点、强化我们工作中的职业精神，职业修养及工作激情，同时也能够培养我们工作中的卓越的管理潜力，职业技能。

而这次的培训，正是这样一种难得机会，让我能够有机会提升自我，认识自己的优点，价值，学习一些很好的方法和技巧，做好工作，从而奉献企业，奉献到工作中去，我相信这是每一位工作者内心所向往呼唤的。这3大资料，都十分深刻的阐述了各自的精神和要点，而老师那精彩的演讲，自身丰富的专业知识，也让我对这3大方面大有了新的认识。我认为企业管理创新与团队领导力建设这两个方面更加具有学习的必要性，是企业发展培养人才的关键理论课程。

整个培训资料都很实用，其中有几个地方触动我个性深。

领导力的认识，领导力也即领导潜力，也就是说把我组织的使命及动员人们围绕这一使命奋斗的潜力。在领导力的培训过程中，更多的是从领导艺术的角度来阐述领导力的。我个人认为具体到我们生产中心，在掌握运用领导艺术的过程中，还要加上两条，一是待人真诚；二是待事认真。只有这样才能更好的提高自己的领导力。

心理学上的投射原理。从外在看内在，从别人看自己。透过别人，你才能认识真正的自己。你从别人身上看到的其实是

自己。我们对别人的意见，主要是取决于他们使我们看清自己什么，而不是我们如何看他们。你所有的人际关系都是一面镜子，透过它们，你才能认识真正的自己。你在发觉对方的过程中，不知不觉你也等于是发掘你自己。去了解他的感觉、想法，你也更了解自己，你们相互成为对方的镜子。

领导力演讲稿分钟篇五

头脑是举措的先导。创新不但包罗技能创新，也包罗头脑的厘革。在谈到厘革题目时，胡谢骅引用了医学英文字典中的一个单词“deliration(精力病人)”的界说：“频频反复做雷同的事，却贪图有完全不同的结果出现。领导力读书笔记”他还指出：创造新的看法并不难，难就难在从旧的目光里跳出来，而最难的是看法落伍却不自知。详细到我们企业来说，我以为，企业应该引导员工不断更新看法，跟上时代步调，认同企业代价观。头脑的厘革不克不及吹糠见米，一挥而就，而是滴水穿石，潜移默化。

必需引导员工认同企业代价观(配合愿景)领导力读书笔记

向首脑学习向导力读书笔记想

领导力演讲稿分钟篇六

这次参加的卓越领导力训练培训是杨教练开办的第108期培训课程，课程为期二天三晚，以杨教练的讲解、活动体验和学员们分享等方式进行。上课期间，杨教练要求非常严厉，时常用犀利的言语敲打着我们，要求我们必须以积极主动的心态，全身心的投入到课程中。开始时会给我们一种压迫感，但课程越往后，会使人感觉心里的压抑得到释放，身心逐渐放松，进而融入到培训的氛围当中。

人的一生就是一个充满责任的旅程，只有承担起自己的责任，实现自我在社会中的价值，才能体现人生的意义。这次的培

训课程中，杨教练通过活动让我们对责任有了新的认识，当我们不负责的时候，是我们最亲的人在为我们的不负责而承担着后果。因此我要记住，责任是一种承诺，人永远不是仅仅为了自己而活，而是为了伴着我们的亲人，承载着对他们负责的人生使命。

没有完美的个人，只有完美的团队。团队是由一群不同人的搭配，朝着一个目标努力的团体。因此每一个人都应该明确，在团队当中应该扮演一个什么样的角色，你在这个团队当中能够起到多大的作用，才能发挥出团队的最大力量。通过这次课程中的活动，使我们更加清晰了解到什么是团队和团队队员的付出精神。人不能脱离团队，团队也离不开每个参与者的付出，只有团队中的每一个参与者都具有为团队付出的精神，才能够形成一个完美的团队。

感恩之心，是人生赋予我们的细腻情感，使我们感知，让我们从母亲双鬓的根根银发中悟出母爱的无私；让我们从父亲那弯曲的背影中明白了父爱的伟大。通过这次培训，杨教练让我们了解了感恩是一种力量与勇气。感恩亲人，你将不再辜负亲人的期望；感恩领导与朋友，他会轻轻扶起跌倒在地上的你；感恩人生，你将笑迎天边那一抹绚丽的彩虹。

我们通常会给自己套上枷锁，精神添加压力，因而生活也变得越来越累，越来越辛苦。这次课程最后的部分，杨教练通过活动的方式，教导我们如何学会放下。放下不仅是一种解脱，更是一种清醒的智慧，不管境遇如何，请放下昨日的辉煌，放下昔日的苦难，放下所有束缚你的包袱，全身心的投入到生活与工作中。因此，不要沉溺于过去，把过去的一切都放下，卸下心头的包袱，才能更好、更快乐的生活。

领导力演讲稿分钟篇七

如果十年前就能读到《横向领导力》就好了。

十年前，对于如何混职场，根本就是毫无概念。好在还有自知之明，虽然抓不住工作要领，唯唯诺诺扮演好学生还是可以的。总之一句话，多看多听少说话。公司是一个大型的机械类的企业，管理比较僵化，我在行政部门工作，顶头上司是一个是个刚过而立之年的科长。这位科长满脑子理科生的思维，为了做好行政工作却偏要表现得八面玲珑，把部门上下弄得很别扭。大领导对他是七个看不上八个看不惯，因为暂时没有合适的人选，只能不尴不尬地维持着现状。

我就在这样一个不被认可的部门工作，表面上对科长安排的工作样样照办，心里头却十分不以为然。作为一个底层跑腿的，你除了服从指挥，还能做什么呢？时间一天天过去，看到别的同学在职场上混的风生水起，心里开始着急了。世界那么大，何妨去看看。于是，这一份工作干了10个月之后，我打了一份辞职申请，一走了之。

与我一同进入这个部门的，还有另一个毕业生。这位同学整天乐呵呵的，和部门内几位阿姨级别的老员工打得火热，工作很上心，遇到什么不懂的问题，喜欢向同事请教，对于工作流程还常常能提出改善的意见。一开始，大家觉得他爱多管闲事，后来渐渐离不开他了，因为他成了部门内的一个活字典，无论遇到什么问题，问他就行了，大家似乎养成了凡事听他的意见的习惯。

一年之后，我辞了第二份工作，继续在人才市场上漂泊。原部门的科长回归了研发岗位，而那位同学就是接任者！回头看看这些年的职场生涯，常常感叹自己“不会来事”，以至于就到现在还一事无成。如今读了《横向领导力》，猛然发现，所谓“横向领导力”，某种程度上就是“会来事”啊！

书里并没有对“横向领导”下一个明确的定义。我是这么理解的，所谓横向领导，就是在没有职位的情况下，影响同级别的同事完成一个共同的目标，以达到改善团队执行力的目的。不可否认，要改变别人的做法，甚至于让别人按照你的

想法来，是一件非常困难的事。所以，就要有技巧，也就是要“会来事”。

目标整理术。给自己制定一个目标体系，包括长期、中期和短期的具体目标，让同事认同这个目标体系，使之成为共同的目标。

思考整理术。书里提供了一系列思考管理工具，用这些工具规划完成目标的具体步骤，并努力实现共同思考。

计划修正术。将思考和目标结合起来，开始行动；要知道思考绝不能解决实际操作过程中的所有问题，遇到困难，注意修正共同的计划，切忌一条路走到黑。

激励管理术。给团队成员分配其能力范围内最重要的工作，给他表现机会，乐见其成功。

反馈的艺术。不论目标是否顺利完成，寻找每个团队成员的闪光点，及时地表达感激之情，让同事们保持愉快的心情。

这些道理说不上有多么新颖，大家都懂，关键在于执行。作者是哈佛大学著名的教授，也是国际知名的管理大师。书里没有多少废话，通过大量的标题，对执行过程中可能遇到问题，都提供了解决方法。总之，凡是你能想到的问题，基本上书里都有答案，只要跟着做，你也就变得“会来事”了。

这本书是写给在职场新人的，也是写给像我这样混了许多年还没混个一官半职的职场老人的。如果工作不如意，除了辞职，逆来顺受绝非唯一的选择。不要再没完没了地抱怨了，行动起来，既然名义上的领导无能，你就站出来进行领导吧。

领导力演讲稿分钟篇八

领导力心理学是以心理学为基础、以管理应用为实践、以组织实验为依托，塑造管理者领导魅力的学科。有关内容，欢迎大家一起来借鉴一下！

应用心理学专家季锴源教授认为：“政治领袖、组织的领导者、管理者、营销人士都应该成为优秀的领导力心理学专家。”季锴源教授引入芬兰cesim领导力版权课程《魔方影响力》，组织研究并开发了中国的领导力心理学课程。

儒学领导力创始人钱锦国老师认为，儒学领导力学说，并将所学用于工作实践，从中探寻符合人性规律的、普适性的领导力发展之道和实现永续经营的根本路径。

知识型、服务型企业中，知识型员工的比例增大，管理的制度化强制性的执行方式遇到越来越多的挑战，亟待更新管理者的心智模式和创新理念，即要求管理者向卓越的领导者转型。

领导力的本质就是影响力。影响力的abc理论：态度、行为、认知。领导力心理学权利的影响力和非权力的影响力。1、权力的影响力：信息权、关照权、法定权、奖赏权、关联权、强制权；2、非权力的影响力：互惠、一致、认同、喜好、专家、短缺。

由管理心理学、社会心理学、影响力心理学等心理学的原理、方法、心智而导致影响能力、领导能力、说服能力的本质提升，改变管理者在领导方面固有的心智模式。例如：触发特征、对比效应、门槛效应、需求原理、心智模式、认知协调等。

互惠原理：人们很轻易地就会答应一个在没有负债心理时一定会拒绝的请求。即使是一些平时颇具影响力的因素，与它一比也会相形见绌的；一致原理承诺和一致的效应，是达到自我影响和影响他人的有效手段，我们依赖承诺的抑制标准

来工作和生活，来作为主要的价值评判体系。

认同原理：我们进行是非判断的标准之一就是看别人是怎么想的，尤其是当我们要决定什么是正确的行为的时候，我们周围的人的做法对我们决定自己应该怎么行动都有很重要的指导意义。

权威原理：当人们面对比自己拥有更多信息、更多权利或者决定着奖惩情况的权威人物时，人们更多的会按照权威人物的意志做出决定。喜好原理：人们总是比较愿意答应自己认识和喜爱的人提出的要求。短缺原理：当一样东西很稀少或正在变得很稀少时，人们会认为它的价值很高或正在变得更高。

“永远不要怀疑，一小组有思想和关心的公民可以改变这个世界，事情的确就只是这样。”——玛格丽特·米德

□margaret mead□

“领导力就像美，它难以定义，但当你看到时，你就知道。——沃伦·班尼斯□warren bennis□

领导能力是领导者的个体素质、思维方式、实践经验以及领导方法等，这些影响着具体的领导活动效果的个性心理特征和行为的总和，领导能力是领导者素质的核心。

组织经理人有三个必备核心：专业知识、管理技巧及领导能力，目前国内大多数培训都以专业知识和管理技巧为主，影响力最大、最为重要的领导力培训却十分匮乏。作为未来最具影响力的国家，中国急需一批拥有国际化领导力知识和视野的高素质领导者，卓越领导力学院首席执行官、亚太领袖发展协会创办人陈建宏表示。

“领导力的研究持续了近百年，仍能发现错误的模式和错误的观念。” 美国瑞津大学的领导力专家贝克博士接受记者采

访时表示，中国企业领导人做决策的时候，往往喜欢制定五年目标，十年目标，然后围绕着目标去制定计划进行实施，但常常忽略的一点就是外界因素的变化，常常导致目标的难以达成。

领导力在领导系统中是一个根本性、战略性的范畴，是领导者凭借其个人素质的综合作用在一定条件下对特定个人或组织所产生的人格凝聚力和感召力，是保持组织卓越成长和可持续发展的重要驱动力。当今时代，领导力已经成为综合领导能力不可缺少的构成因素之一。鉴于领导力对组织产生的巨大影响力，各国研究者对于领导力进行了大量的研究，产生了多种领导力理论。领导力的研究机构主要分几类，一类为国有研究机构（如社会科学研究中心），一类为合资研究机构（如伯特咨询），第三类为国际研究机构（如shrm）。相对而言，国有研究机构更具学术性，合资研究机构更务实，而国际研究机构则更着眼未来。

变革型领导力具有强适应性，高可塑性，强灵活性等特点，它能够使团队及企业在快速变化、具有高不确定性的经济环境中更高效地生存与发展。虽然变革型—交易型领导力的研究已经开展了20多年。但在概念，结构，研究方法，研究方向各方面都存在一定的局限性和有待发展的窄间。杨凯，马剑虹对变革型和交易型领导力研究进行了归纳与评价。首先，杨凯，马剑虹对变革型—交易型领导力的概念及定义进行了阐述，杨凯，马剑虹认为变革型—交易型领导力并不属于领导行为理论，因为变革型领导力中最核心的一项—魅力领导，是很难用行为来描述的，很难通过培训来进行显著改善。变革型—交易型领导力是一种对于领导力的有效分类，它通过对领导的风格，上下级间的互动模式等方面的不同进行了分类，它其实包括了以上三种理论的全部，与特质理论、行为理论或权变理论不在同一个维度上。

杨凯，马剑虹从研究思路的角度总结以往领域的研究，认为变革型—交易型领导力研究可分为四类：变革型—交易型领

导力的有效性比较，“输入—过程—输出”范式研究，领导—员工—任务情景匹配研究，变革型—交易型领导力的预测因子研究。

变革型领导力的组成结构由bass等人大量的定性分析(访谈)和定量分析(因素分析)而得出并制成“多因素领导力问卷”(mlq)它包含了变革型领导力和交易型领导力各个维度的评定项目。其中变革型领导力包含了以下4个维度，即模范影响、鼓舞动机、智力激发、个性化关怀。大量的研究结果表明，变革型领导力与团队绩效呈显著正相关(howell 1993[schaubroeck 2007[dvir 2002])交易型领导力同样也被证明能够积极预测团队绩效(kahai 2003[19[sosik 1997])甚至在一些苛刻的任务情景下也有相关研究证明了这些结果。

同时杨凯，马剑虹通过研究得出变革型领导力与交易型领导力都能够积极地预测团队任务绩效，消极领导力与任务绩效呈负相关，虽然并没有达到统计学显著水平，但研究结果的方向都支持了实验假设。

bemais和nanus总结出变革型组织中领导者常用的四种策略，与bass的理论相比较，该理论的重点不在领导者对追随者的关怀与支持，而强调领导者本身如何在了解员工的前提下建立组织共同奋斗的愿景。因此被命名为愿景型领导理论。该理论阐释了愿景型领导者的有效行为和重要特质，还用大量篇幅描述他们所担当的“组织设计师”角色，指出领导者行为不仅旨在激发追随者动机。还出于构建组织文化目的。

sashkin的愿景型领导理论最初建立在bennis和nanus研究基础之上，经过多次修订、扩展，其研究成果反映在不同版本的测评工具“领导者行为问卷/ 愿景型领导者lbq(leadership behavior questionnaire/the visionary leader)”和“领导概貌tlp(vae leadership profile)”中。2003年版的愿景型领导理论详细论述了4种行为方式(交流、建构信任、关怀追随者和

创造授权机会)、3种个性特征(自信, 授权和有远见)和1个情境因素(组织文化)。

杜学胜等人对企业安全领导力研究进行了总结。根据一般的领导概念, 引申得到安全领导的概念, 即安全领导(safety leadership)是某个人指引和影响其他个人或群体, 在完成组织任务时, 实现安全目标的活动过程。对于企业安全生产来讲, 安全领导和安全管理是互为补充、不可缺少的。安全管理决定了企业安全管理系统的实施和运行, 而安全领导则决定了企业安全文化的形成和发展。

吴聪智认为安全领导力有3个组成要素, 即安全指导、安全关心和安全控制, 安全指导和安全关怀属于变革型领导力范畴, 而安全控制则表现为交易型领导力的特征。安全指导是指领导者的模范带头作用, 安全关怀是指领导者对下属的尊重和信任, 而安全控制是指领导者制定安全规则、纠正违章行为以及注重安全绩效。

O'dea和flin认为安全领导有4个重要议题: 1) 能见度: 领导者出现在工作场所及领导典范的可见程度, 包括工作任务的参与, 贯彻执行规则及公司安全政策, 以及扮演安全角色楷模。2) 关系: 通过与员工进行有效的沟通, 倾听员工的心声, 采纳他们的建议, 发展开放、坦诚及信赖的关系, 随时保持门户开放的政策。3) 员工参与: 员工参与到安全计划和决策有利于提高员工的自主权和责任。4) 主动管理: 包括在安全事务方面采取行动, 对意外事故采取适当的后续行动, 获得员工及下属的支持, 建议有效的对策及奖励系统, 以及为事故报告建立开放的气氛。

在西方, “无形领导”一般包含共同的驱动目标、个体成员对目标的崇高信仰和感情投入、汇集集体力量的人力资源和超越个人利益的意愿等方面的含义。贺善侃从领导力的构成、本质和实施途径出发, 在拓展“无形领导”含义的基础上, 从“无形领导力”这一角度对领导力作出一些新的阐释。贺善

侃认为无形领导力作为一种文化力，构成领导力的灵魂，决定着决策力和执行力；作为一种影响力，体现领导力的实质；作为一种领导魅力，实施领导力的有效通道。

领导力演讲稿分钟篇九

在小学时光的最后一个综合实践活动中，我们高年级的同学参加了军训，军训？那不是很累？对，是很累但它让我的身体变得更加强壮了，行为也规范了，还让我学到了很多很多能让我一生都受益无穷品质和能力。

最让我刻骨铭心的还是结营仪式的最后一个活动“责任心与领导力”的训练。这天的天气很晴朗，虽然很多云，但这并不能阻止太阳在散发着强大的光芒。我们正在烈日炎炎的阳光下做训练，头顶上的汗水低下来的声音已经是我们的家常便饭了。“现在开始结营仪式的‘责任心与领导力’训练！请各班到指定位置。”在园山青少年活动基地的天空中回荡着这句话。

给我们做演讲的是一位教授，教授要我们每一个班产生出两位领导，我很荣幸被主教官点名让我担任其中的一位。当时我想：我一定要做好自己应有的责任，给同学们树立一个榜样。这个训练的规则是这样的：只要在训练的过程中，有一个同学错，作为领导的我就跑一圈，十个同学错，就跑十圈，那是多么大的运动量呀！“好累呀！”我不禁小声嘀咕了一句，但我立即反悔了：呀，呀，呀，我在说什么呀，怎么能这样呢？我是领导，同学们做错了，我应该为这件错事受到应有的惩罚。那么，在生活中，只要我们做错了一件事情，父母是不是也要受到应有的“惩罚”呢？父母为我们付出了太多太多了。

在生活中，每一个人都回有自己的责任，比如：学生的责任是好好学习，医生的责任是治好病人，警察的责任是为人民

服务。我们现在的责任就是学习，不要浪费童年的时光，一定要！努力，努力，再努力！做好自己应有的责任！

可以说这次的训练让我认识了自己，也可以说这次的训练完善了我。无论怎样，我坚信，通过自己的努力，我一定会成为国家的有用之才！

领导力演讲稿分钟篇十

当今天又重新回味《领导力》培训时，心里充满了澎湃、激情与泪水。四天，虽然短暂，却可影响一个人几年或一辈子，虽然苦累，却可成就一个人的品格与德行，虽然杂牌，亦可凝聚友谊和爱恋。

站军姿、聆听麦总的《深圳故事》、晨跑、团队游戏、打扫卫生、叠被子、过高空桥。等等，看起来似乎都和《领导力》没有关系，然而，仔细想想，他们却是息息相关，承前启后，从局部到全局，从个人到团队、从过去到现在、从保守到挑战，一点一滴，无不在引导我们，在此，首先感谢公司会务组的全体人员，你们辛苦了。

通过《领导力》培训，感触良多，主要有以下几点：

- 1、团队利益永远在个人利益之上，有大局观，团队荣誉至上。通过团队游戏、站军姿、晨跑等活动，教官始终以团队结果来判定分数或奖罚，促使着我们每个队员在做事情时，首先想到团队，而不是人得失，只有每个人这样，才能建立起一支有战斗力的团队，才能做一个成功的领导者。

- 2、弘扬正气、积极向上，领导力本身就是一种积极向上，用来影响他人的一种行为，做一个有担当、负责任、懂感恩、爱学习、树立正确人生观、价值观、执行力强，富有奉献精神的人。

3、凡事要以身做侧。父母是儿女的老师，领导是下级的老师。我们的一言一行，一举一动，代表的不仅仅是个人，在公司、是部门，有时甚至更大，如何建立平等、信任、尊重、和谐的环境，以身作则是我们的行动核心，只的做到了以身作则，才能更好地共启愿景、使众人行、激励人心、挑战现状。

本次培训中相关的录像也多次唤起了我的心灵，确实可以称之为一次心灵之旅。非常认可培训老师麦总和刘总所说的和正确指导。也一定会把这次珍贵的体验用到生活、工作中去，指导自己将来的生活、工作和学习，更好地提升自己、为公司服务。